5 важных законов о мире

7 февраля 2023

Версия для печати



Автор: Марина Корсакова, к.э.н, бизнес-тренер, преподаватель Executive МВА МИРБИС

Источник: Журнал «Управление персоналом»

Закон Мёрфи – «Чем больше ты боишься чего-то, тем с большей вероятностью это и произойдет»

Звучит так, как будто Мёрфи – злая фея, которая произносит проклятье у принцессиной колыбельки.

Но ведь, действительно, чем больше мы чего-то боимся, тем с большей вероятностью оно происходит. Или что-то другое, – тоже плохое. Или не происходит что-то хорошее.

Почему так? Потому что страх лишает человека способности управлять своим вниманием.

Если руководитель компании слишком сильно боится, что его клиенты уйдут к другим, он фокусируется на ценовой политике и конкурентной разведке, он распространяет негатив, он давит… Страх диктует ему, о чём думать, что делать, страх узурпирует его ресурс. Ресурс, который мог бы достаться созданию новых продуктов и совершенствованию рабочих процессов.

Тот, кто боится – как бабочка, приколот к стенду на булавочку своего страха. А мог бы лететь и видеть пространство вариантов вокруг себя.

Мёрфи прав. Страх ухудшает прогнозы. Это очень рационально, и колдовство тут не причём.

Закон Кидлина – «Если ты можешь написать свою проблему четко, то ты уже на пути к ее решению»

Это, безусловно, так. Именно «написать», а не «описать» в смысле «рассказать словами».

Я бы сделала закон Кидлина ещё более точным, развив его так: «Если ты можешь *нарисовать* свою проблему…» - квадратами, кружками и стрелками, на листе бумаги или доске или слайде Power Point.

Когда мы говорим, мы плетём ткань рассуждения. Она может быть более или менее путанной, неясной, повторяющейся. Это тоже важный этап, не случайно люди говорят коллегам: «Можно, я расскажу тебе одну идею? Мне нужно *об тебя подумать...*»

«Написать» – следующая стадия. В процессе написания мы найдём способ выразить мысль понятно, полно, лаконично. Мы проделаем огромную умственную работу, отделяя важное от несущественного. Обобщая, то есть, не выдавая информацию хаотически, а собирая её в списки: четыре - **причины**, пять - **следствий**, три - **варианта действий** в сложившейся ситуации.

Я много лет работаю с командами и в качестве руководителя и в качестве тренера, и, скажу так: вы - менеджер настолько, насколько вы умеете писать. Написать проблему, сделав её понятной, значит, дать возможность людям вместе работать для её решения.

Закон Гилберта – «Самая большая проблема в работе, это то, что никто тебе не говорит, что именно тебе нужно делать»

Отношение к этому закону очень чётко показывает разницу в подходе исполнителя и руководителя/эксперта.

Для исполнителя закон Гилберта, конечно, справедлив. Специалист с психологией исполнителя хочет получить максимально точные инструкции: где, когда, сколько, в каком порядке, на что обратить внимание, плюс пример.

Похоже на овощной набор для салата из кулинарии: отмерено, промыто, очищено, нарезано, осталось смешать и сервировать.

Дорого ли компании платят за эту работу? Не очень.

Меньше, чем за работу руководителя или эксперта-специалиста.

Но для руководителя или эксперта то, что ему никто не говорит, что нужно делать – не «самая большая проблема», а «самая большая *возможность*». Это как новый паззл для любителя паззлов или загадочное преступление для героя-сыщика, – они ведь не сказали бы «спасибо» за инструкцию, не так ли?

Руководитель/эксперт (или исполнитель с амбициями) радуется задаче, в процессе решения которой ему нужно будет самому понять, что делать. Вложить все свои знания или сообразительность или энергию. И, возможно, обнаружить способ, более быстрый или продуктивный, чем тот, которым делают эту работу другие?

Закон Уолсона – «Если ты все время ставишь информацию и интеллект на первое место, то деньги будут к тебе приходить»

Я много наблюдаю за успешными современными руководителями, с компаниями некоторых из них я работаю как бизнес-консультант.

Понимают ли они важность информации? Да. Тренируют ли свой интеллект постоянно? Да.

Но успешными их делает не это, точнее, *не только это*. Успешными (то есть, в том числе, притягивающими деньги) их делает мощный психический ресурс, интерес и любовь к своему делу, витальность.

Новые знания приносят огромную пользу тому, кто устойчив и жизнелюбив, но не имеют смысла для того, у кого не хватает энергии, веры, оптимизма.

Руководитель-невротик, который ставит на первое место интеллект и информацию, потеряет деньги.

Приобретет их тот, кто поставит на место перед интеллектом и информацией, умение управлять эмоциями, других людей и собственными.

Закон Фолкленда – «Когда тебе не нужно принимать решение, просто не принимай его»

Скажем так: Фолкленду не помешало бы изучить закон Кидлина и писать более четко.

Да, есть решения, принятие которых можно а) отложить (потому что ситуация находится в процессе развития), б) делегировать. Хороший менеджер не стремится принимать все решения самостоятельно, а, наоборот, передаёт их подчинённым.

Но я предлагаю в этом месте вспомнить закон другого великого человека, Эдвардса Деминга: «Если менеджер не решает проблему, то проблема решает менеджера».

Лучшие решения – *превентивные*. Лучший результат организационной диагностики – обнаружение предпосылок для возникновения проблем *до того*, как они стали приносить вред и отнимать ресурсы.

Руководитель, не принимающий решений, потому что «*пока* не нужно», рискует оказаться в ситуации, когда принимать решение «*уже* не нужно», потому что поздно.

Впрочем, возможно, Фолкленд имел в виду бессмысленные решения, которые, в любом случае, ни на что не влияют. В таком случае я не знаю, что сказать. Когда тебе не нужно писать законы, просто не пиши их.